

Sygn. akt IV P 25/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	A. K., S. W.
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2016 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **R. J.**

przeciwko (...) **Spółka Akcyjna w K.**

o zapłatę

I oddała powództwo

II zasądza od powoda R. J. na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w K. kwotę 540 zł (słownie: pięćset czterdzieści złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 25/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 12 maja 2016 roku

Powód R. J. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w K. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 5200 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że zatrudniony był u pozwanego na podstawie umowy o pracę. W dniu 12 stycznia 2016 r. powód odebrał przesyłkę pocztową, w której znajdowało się oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na stawieniu się do pracy w dniu 15 grudnia 2015 r. po spożyciu alkoholu. Powód nie dopuścił się jednak ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód zawsze do pracy przychodził trzeźwy. Zarówno dnia 15 grudnia, jak w dniach poprzedzających powód nie spożywał alkoholu. W tym dniu żadna z osób przy bramie wejściowej nie zarzuciła powodowi stanu nietrzeźwości, ponadto powód nie był poddany badaniu na zawartość alkoholu. W dniu 15 grudnia 2015 r. w drodze do pracy powód poczuł się źle z uwagi na występujące u powoda dolegliwości wrzodowe. Po dotarciu do bramy wejściowej zakładu pracy stwierdził, że nie jest w stanie pracować i wrócił się do domu, co doradzali mu również pracownicy ochrony znajdujący się przy bramie wejściowej.

Ze względu na brak miejsc powód zapisał się do lekarza na następny dzień. W dniu 18 grudnia powód udał się do Szpitalnego Oddziału ratunkowego, bowiem jego stan zdrowia się pogarszał. Z uwagi na dolegliwości mające miejsce w okolicach 15 grudnia powód kilkakrotnie przebywał na zwolnieniu chorobowym. Ze względu na przyjmowanie leków na cholesterol, nadciśnienie, wątrobę i żołądek powód spożywa alkohol bardzo rzadko i w niewielkich ilościach.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka Akcyjna w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że w dniu 15 grudnia 2015 r. o godzinie 6.40 podczas kontroli powoda pracownicy firmy ochroniarskiej wyczuli od niego silną woń alkoholu. Powód po poinformowaniu go tym, wezwaniu do okazania przepustki i potrzebie poddania się badaniu, rzucił na biurko pobrane klucze i wyszedł z posterunku. Po przekazaniu tej informacji do prezesa zarządu i zawiadomieniu związków zawodowych rozwiązano z powodem umowę o pracę. Celem konfrontacji powód nie tylko nie chciał poddać się badaniu na zawartość alkoholu, ale i odmówił przeprowadzenia badania i opuścił zakład pracy.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 15 maja 1989 r. powód R. J. został zatrudniony w (...) na okres próbny do 28 maja 1989 r. na stanowisku (...).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 29 maja 1989 r. powód R. J. został zatrudniony w (...) na okres wstępny do 14 maja 1990 r. na tych samych warunkach zatrudnienia.

Na podstawie umowy o pracę z 15 maja 1990 r. powód R. J. został zatrudniony w (...) na czas nieokreślony.

W piśmie z 17 grudnia 2003 r. powód został zawiadomiony, iż na podstawie art. 23¹ k.p. z dniem 1 stycznia 2004 r. (...) sp. z o.o. w K. ((...) sp. z o.o.) stał się nowym pracodawcą.

W pismach z dnia 23 grudnia 2015 r. pozwany zawiadomił (...) oraz Związek Zawodowy (...) S.A. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu stawienia się do pracy w dniu 15 grudnia 2015 r. w stanie nietrzeźwości.

W piśmie z dnia 4 stycznia 2016 r. pozwany (...) Spółka Akcyjna w K. zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na stawieniu się do pracy w dniu 15 grudnia 2015 r. po spożyciu alkoholu (w stanie nietrzeźwym).

Pismo odebrała A. J. (1) dnia 12 stycznia 2016 r.

Dowód : akta osobowe powoda

Dnia 15 grudnia 2015r. M. K. (1) oraz B. S. (1) - pracownicy ochrony byli przy bramie wejściowej do (...)u. Około godzinny 6.40 do pomieszczenia portierni przez które przechodzą pracownicy (...) w celu udania się do pracy wszedł powód. Zaczął wpisywać się do książki celem odbioru kluczy do magazynu, które pracownicy ochrony wydają pracownikom upoważnionym do ich odbioru.

M. K. i B. S. wyczuli od powoda woń alkoholu. Powód stał przy nich w odległości do 1 metra. M. K. poprosił powoda o przepustkę zezwalającą na wchodzenie na zakład. Powód odmówił wydania przepustki, mimo że M. K. prosił go o nią 4 – 5 razy. Po tym powiedział powodowi, że wyczuł od niego woń alkoholu, i że zostanie przebadany na zawartość alkoholu w organizmie. Powód wtedy rzucił kluczami i powiedział, że on w takim razie wychodzi. Po tym wyszedł z portierni i opuścił teren zakładu pracy.

M. K. (1) pracuje w kontroli ruchu osobowego w zakładach pracy od około 5 lat, natomiast B. S. (1) od 1998r. W sytuacji, gdy wyczuwali woń alkoholu u jakiegoś pracownika, który następnie poddawał się badaniu na zawartość alkoholu, badanie potwierdzało zawartość alkoholu.

Powód, opuścił portiernię spokojnie, nie uciekał. Nie był agresywny, dlatego nie można go było zatrzymać na badanie. W tym przypadku nie została także wezwana policja. Jeżeli pracownik odmówi poddania się badaniu, wzywana jest policja. B. S. powód mówił, żeby nie robić mu kłopotów i żeby go puścić na zakład. Mówił, że dzień wcześniej spożywał alkohol.

O zdarzeniu powiadomiono przełożoną powoda H. M. (1).

Około godz. 7-ej W. J. (1) kierownik ochrony otrzymał telefoniczną informację od pracowników pełniących służbę na portierni, że miała miejsce próba wejścia powoda na teren zakładu w sytuacji, gdy był on pod wpływem alkoholu. Podano także, że pracownik nie poddał się badaniu i opuścił portiernię. W tym też dniu około godziny 7.15 poprosił informatyka pozwanego P. G. (1) o to, aby zabezpieczył nagranie z monitoringu z tego dnia w związku z próbą wejścia powoda na zakład pod wpływem alkoholu.

Powód nie usprawiedliwił swojej nieobecności w tym dniu w pracy.

Dowód : zeznania świadków : M. K. k. 42, B. S. k. 42/2, H. M. k.43, W. J. k.43, P. G. k.45, część zeznań A. J. k.41, E. J. k.41-42, powoda k.45-46, notatka z 15.12.2016 r. k.21, zapis z monitoringu k.17,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków : M. K., B. S., H. M., W. J., P. G., bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają. Kluczowe w tym procesie są zeznania M. K. i B. S. pracowników ochrony, którzy w dniu 15 grudnia 2015 r. wyczuli od powoda silną woń alkoholu w momencie, gdy stawiał się on na posterunku ochrony. Ich twierdzenia nie sposób podważyć, w szczególności dlatego, że jednorodnie opisywali oni czas stawienia się powoda w pracy. Nie mieli interesu, by niesłusznie oskarżać powoda o stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości. O tym fakcie pracownicy ochrony poinformowali przełożonego zarówno powoda, jak i swojego. Ponadto są to doświadczeni pracownicy ochrony, którzy, jak zeznali, nigdy nie pomylili się, gdy postawili zarzut spożywania alkoholu, potwierdzany on był przeprowadzanym badaniem.

Sąd nie dał wiary zeznaniom A. J., E. J. oraz powodowi w zakresie w jakim zaprzeczali, by powód w tym dniu stawiał się w pracy nietrzeźwy. Sąd nie przeczy, by powód tego dnia czy w następnych miał różnego rodzaju dolegliwości, które nawet spowodowały, iż zgłosił się do Szpitalnego Oddziału Ratunkowego. Okoliczność jednak, że powód odczuwał te dolegliwości nie jest obiektywną przesłanką, mogącą podważyć zeznania M. K. i B. S.. Ponadto zauważyć należy, iż powód w pozwie wskazał, że ze względu na jego stan zdrowia dnia 15 grudnia 2015 r. sami strażnicy proponowali mu powrót do domu. Natomiast do protokołu rozprawy w dniu 12 maja 2016 r. powód zeznał, że „na portierni nie odbył żadnej rozmowy ze strażnikami”. W tym zakresie istnieje zatem rozbieżność między tym co powód podał w pozwie, a tym co zeznawał przed sądem. A skoro tak, to nie jest pewnym, w której części powód mówi prawdę, a kiedy mija się z nią.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, albowiem ich wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego w charakterze strony z tego względu na wniosek pełnomocnika pozwanego.

Artykuł 52 § 1 pkt. 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Okoliczności ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika muszą być wskazane przez pracodawcę jako przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przyczyna ta musi być realna i rzeczywista. W celu stwierdzenia czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy

pracownika było uzasadnione czy też nie, należało zbadać dwa aspekty zachowania pracownika tj. czy pracownik dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i czy naruszenie tych obowiązków było ciężkie. Samo naruszenie obowiązków pracowniczych musi wynikać z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa a obowiązki muszą być podstawowe. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych następuje wówczas, gdy dopuścił się on zaniedbań w zakresie tych obowiązków lub zaniechał tym obowiązkom z winy umyślnej lub z rażącego niedbalstwa.

W przedmiotowej sprawie powództwo jest nieuzasadnione.

Powód w dniu 15 grudnia 2015 r. około godziny 6.40 przekroczył bramy zakładu pracy i pojawił się na portierni w stanie po użyciu alkoholu.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 18 listopada 2003 II PK 5/03 stwierdził, że „zgodnie z przepisem art. 17 ust. 1 zd. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 147, poz. 1231 ze zm.) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu. (...) Jeżeli zaś obowiązek trzeźwości pracownika w miejscu pracy wynika nie tylko z regulaminu pracy, instrukcji, czy umowy o pracę ale z mocy ogólnie obowiązujących przepisów ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, to naruszenie tego obowiązku ocenić należy jako ciężkie bez względu, czy przybycie pracownika do zakładu pracy naruszyło konkretny interes pracodawcy czy nie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego odnośnie kwalifikowania stawienia się pracownika do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub nietrzeźwości, spożywania alkoholu w miejscu pracy, przynoszenia alkoholu na teren zakładu pracy, tolerowania picia alkoholu przez innych pracowników - także po godzinach pracy i w czasie zwolnienia lekarskiego lub urlopu wypoczynkowego jest konsekwentne w kwestii kwalifikowania tych zachowań jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”.

Na marginesie sąd rozpoznający sprawę zauważa, że aktualny tekst jednolity ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, opublikowany został w Dz. U z 2016 r. poz. 487, a art. 17 ust. 1 tej ustawy nie zmienił swojego brzmienia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 11 grudnia 2006 r. I PK 165/06 wskazał, że do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i w postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi.

W przedmiotowej sprawie dowody osobowe w postaci zeznań pracowników ochrony M. K. i B. S. potwierdzają, że powód stawił się w dniu 15 grudnia 2015 r. w stanie po spożyciu alkoholu. Wniosek taki można wysnuć przede wszystkim z tego, że pracownicy ochrony jednolicie opisywali zdarzenie oraz fakt, iż wyczuli od powoda woń alkoholu. W tym zakresie byli oni całkowicie pewni. Nie mieli interesu by przekłamywać stan faktyczny. Poinformowali o tym powoda, wskazując na potrzebę przeprowadzenia badania na zawartość alkoholu. Informacja o konieczności przeprowadzenia u powoda badania spowodowała, że powód oddał pobrane już klucze do magazynu, wycofał się z portierni i opuścił zakład pracy. Z kolei pracownicy ochrony o zdarzeniu poinformowali przełożonego powoda i kierownika ochrony. Zabezpieczony został także zapis z monitoringu.

Jeżeli pracownicy ochrony chcieliby powoda posądzić o wejście do zakładu pracy po spożyciu alkoholu, robiliby to w jak najmniejszym kręgu. Tymczasem o zdarzeniu poinformowali osoby trzecie.

M. K. i B. S. posiadają doświadczenie w pracy w ochronie mienia i osób. Jak zeznali nigdy nie pomylili się w ocenie trzeźwości pracownika. Gdy postawili zarzut spożywania alkoholu, potwierdzany on był przeprowadzonym badaniem.

Z drugiej strony powód po usłyszeniu zarzutu spożywania alkoholu, nie podjął się swojej obrony. Nie oczekiwał na przeprowadzenie badania, na przybycie policji. Przeciwnie w pośpiechu rzucił klucze i wyszedł z portierni i opuścił zakład pracy.

Ponadto jeżeli powód odczuwałby silne dolegliwości bólowe czy osłabienie, z powodu których chciał opuścić zakład pracy, w pierwszej kolejności zapewniłby sobie usprawiedliwienie swojej nieobecności w pracy czy to przez pracowników ochrony, czy przez bezpośredni kontakt z przełożonym. Pracownik może także złożyć wniosek o urlop. Powód nie podjął jednak żadnej z tych czynności. Zamiast tego oddał klucze i wycofał się. Zachowanie powoda jest niezrozumiałe i dlatego trudno jego wersję przyjąć za prawdziwą. Z drugiej strony sąd dysponuje zeznaniami dwóch pracowników ochrony, wskazujących u powoda na stan po użyciu alkoholu.

Pracodawca miał zatem prawo rozwiązać z powodem w trybie dyscyplinarnym umowę o pracę.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. /Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm./ w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszonych przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 540 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu, stanowiącą potrójną stawkę minimalną za udział pełnomocnika pozwanego w trzech rozprawach, sporządzenie pism procesowych.

Sędzia